

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
CURSO DE NUTRIÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**BEM-ESTAR NO TRABALHO DE TÉCNICOS EM NUTRIÇÃO E  
DIETÉTICA**

**TATIANA MAVIGNIER CASARI**

Brasília- DF  
2018

**TATIANA MAVIGNIER CASARI**

**BEM-ESTAR NO TRABALHO DE TÉCNICOS EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA**

Aprovado em 07/12/ 18

Trabalho de Conclusão do Curso de graduação em Nutrição da  
Universidade de Brasília.

Orientadora: Profª Drª Rita de Cássia Akutsu.



Prof. Dra. Rita de Cássia Coelho Almeida de Akutsu  
(Orientadora)

Brasília – DF  
2018

## RESUMO

O objetivo deste estudo foi analisar a percepção do Bem-estar no trabalho e as competências de Técnicos em Nutrição e Dietética. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário eletrônico autoaplicável adaptado do Instrumento de Avaliação de Bem-estar de Nutricionistas brasileiros e portugueses e de questionário socioeconômico e demográfico. Para adaptação do instrumento de percepção de Bem-estar foi realizada revisão da literatura acerca das atribuições dos Técnicos em Nutrição e Dietética, o qual posteriormente foi submetido ao grupo focal: Técnicos em Nutrição e Dietética maiores de 18 anos atuantes há pelo menos seis meses. O instrumento adaptado obteve excelente confiabilidade com Alpha de Cronbach de 0,912. Os resultados apontaram que os Técnicos em Nutrição e Dietética se percebem frequentemente em Bem-estar ( $m = 2,77$ ), acreditam ter qualidade de vida ( $m = 3,78$ ) e têm sentimento de auto realização exercendo a profissão ( $m = 3,76$ ), no entanto, raramente consideram justo o salário que recebem ( $m = 1,41$ ) e somente às vezes sentem-se satisfeitos com a perspectiva de aposentadoria ( $m = 1,63$ ). Não houve diferença significativa de Bem-estar no trabalho dentre as variáveis socioeconômicas e demográficas, diferentemente dos estudos que avaliam o Bem-estar de Nutricionistas. Quanto às competências no trabalho dos técnicos, Trabalho em Equipe, Liderança, Comunicação, Tomada de decisão rápida, Resolução de problemas e Proatividade se mostraram essenciais ao exercício da profissão.

**Palavras chave:** Bem-estar no Trabalho, Técnicos em Nutrição e Dietética, Competências

## **Bem-estar no trabalho de Técnicos em Nutrição e Dietética**

### **ABSTRACT**

The objective of this study was to analyze and interpret the Well-being at work and competences of Dietetic Technicians. As an instrument for data collection, the self-administered electronic form adapted from the Brazilian and Portuguese Nutritionist Well-being Assessment Instrument and socioeconomic and demographic domicile was used. In order to adapt the instrument of Well-being perception, the attributions of Nutrition and Dietetics techniques were reviewed, To adapt the instrument perception tool, a literature review was carried out on the attributions of Dietetic Technicians, highlighting the focus group: Dietetic Technicians, over 18 years that works for at least six months. The adapted instrument was excellent with Cronbach's Alpha of 0.912. The results indicated that Dietetic Technicians were frequently perceived in Well-being ( $m = 2.77$ ), believe that they have a quality of life ( $m = 3.78$ ) and had a sense of self-understanding exercising a profession ( $m = 3, 76$ ), however, what happened with the arrival of a saving ( $m = 1.41$ ) and the danger of finding a retirement perspective ( $m = 1.63$ ). There was no significant difference in Well-being at work among the socioeconomic and demographic variables, unlike the studies that evaluate the Well-being of Nutritionists. As for the competences at work of Technicians Teamwork, Leadership, Communication, Quick Decision-Making, Problem Solving and Proactivity were essential to the exercise of the profession.

**Keywords:** Well-being at Work, Dietetic technicians, Competences.

## 1 INTRODUÇÃO

O grau de satisfação nas situações vivenciadas no ambiente de trabalho pode influenciar diretamente na percepção de satisfação com a vida e Bem-estar geral. Tal influência dependerá do grau de envolvimento com o trabalho que cada indivíduo possui e com suas características pessoais (SILVEIRA, 2015).

O constructo Bem-estar no trabalho é integrado por vínculos afetivos positivos (satisfação e envolvimento com o trabalho) e com a organização (comprometimento organizacional afetivo), a saber:

**Satisfação no trabalho:** [...] um estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho (Locke, 1976, p. 1.300);

**Envolvimento com o trabalho:** [...] grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua auto-estima (Lodahl; Kejner, 1965, p. 25);

**Comprometimento organizacional afetivo:** [...] um estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos (Mowday; Steers; Porter, 1979, p. 225).

Entre todos os desafios para os gestores do sistema de saúde brasileiro está o de manter os quadros funcionais satisfeitos e motivados, porque a satisfação e motivação dos funcionários interferem na qualidade dos serviços que prestam à comunidade (FERRAZ; LOPES, 2014).

Os indivíduos dedicam uma parte significativa da vida ao trabalho, que consiste num componente fundamental para a construção e o desenvolvimento do Bem-estar pessoal e da felicidade. Nesse sentido, é necessário haver equilíbrio entre as atividades laborais desenvolvidas e seus efeitos sobre o sujeito, uma vez que estas podem ser prejudiciais à saúde e ao Bem-estar do indivíduo (AKUTSU; PAZ, 2007).

Há inúmeros estudos na área de alimentação coletiva, abordando subtemas como segurança dos alimentos, qualidade microbiológica dos alimentos, ferramentas da qualidade na produção, satisfação dos usuários, avaliação nutricional de cardápios, entre outros (ASSUNÇÃO et al, 2017; COLARES, 2018; RIBEIRO, 2016). Entretanto ainda é pequena a produção científica acerca das condições e efeitos adversos do trabalho para a saúde do trabalhador das Unidades de Alimentação, principais atores do processo de produção de refeições (DINIZ, 2017; AGUIAR, 2010).

É fundamental que as organizações procurem promover o Bem-estar do colaborador na empresa, pois o indivíduo satisfeito sente-se mais interessado e motivado, tornando-se engajado e desenvolvendo suas tarefas com maior eficiência, dinamicidade e competência (PASCUCCI, 2012; FREDRICKSON, 1998).

As organizações têm alterado sua forma de gerenciamento para o modelo de “Gestão por Competências”. Neste modelo são investigadas quais as competências críticas para o sucesso organizacional, desdobrando-as em termos de competências profissionais e buscando desenvolvê-las junto aos funcionários (BRANDÃO et al, 2008; CARBONE, 2006). No entanto, estudos acerca da gestão das organizações por competências mostraram uma elevada demanda por competências e habilidades dos funcionários sem a contrapartida da necessária modernidade por parte das organizações e de satisfação com fatores de conteúdo e contexto do trabalho por parte dos empregados (KILIMNIK, 2004). Tal confronto afeta fortemente os vínculos afetivos positivos com o trabalho citados anteriormente, à medida que o ambiente não propicia as condições necessárias ao desenvolvimento e efetiva aplicação das novas competências individuais demandadas.

Rabaglio (2004) afirma que é importante definir quais competências (comportamentais e técnicas) a empresa precisa como atributo dos seus colaboradores para que possam desempenhar bem suas funções e trabalhar pelos mesmos objetivos. Seguindo a mesma linha de pensamento, para Gramigna (2007) este conjunto afeta a maior parte do trabalho de uma pessoa e se relaciona com seu desempenho.

Observa-se que os estudos acerca do Bem-estar na área de nutrição são mais frequentes com Nutricionistas, os quais também têm melhor definição dos limites de atuação e das competências necessárias ao exercício da profissão, enquanto não há ainda no Brasil estudos acerca do Bem-estar de Técnicos em Nutrição, tampouco um consenso sobre as competências para o exercício da profissão, cuja categoria possui atualmente mais de 17 mil inscritos no Sistema CFN/CRN.

De acordo com as diretrizes curriculares nacionais do curso de graduação em Nutrição o profissional deve, além de prestar atenção à saúde, ter habilidade de comunicação, liderança e capacidade de administração e gerenciamento (RESOLUÇÃO CNE/CES Nº 5, 2001). Ao relacionar as atividades desempenhadas pelo Nutricionista com as atribuições do Técnico em Nutrição estabelecidas nos dispositivos legais da Resolução CFN nº 605/2018, pressupõe-se que as competências citadas para os Nutricionistas sejam também importantes para a atuação do Técnico em Nutrição e Dietética, no entanto, faz-se necessário realizar pesquisa acerca do

tema de modo a contribuir para maior inserção e sucesso destes profissionais no mercado de trabalho.

### **1.1 OBJETIVO GERAL**

Analisar a percepção de Bem-estar no trabalho e competências de Técnicos em Nutrição e Dietética do Brasil.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Adaptar instrumento de percepção de Bem-estar no trabalho para Técnicos em Nutrição e Dietética;
- Validar instrumento de percepção de Bem-estar no trabalho para Técnicos em Nutrição e Dietética;
- Identificar o perfil sócio demográfico dos Técnicos em Nutrição e Dietética;
- Identificar a existência de correlação entre a percepção de Bem-estar no Trabalho com as variáveis socioeconômicas e demográficas;
- Identificar a existência de relação da percepção de Bem-estar no Trabalho entre os participantes;
- Identificar as seis competências mais citadas pelos respondentes como necessárias ao exercício da profissão.

## **2 METODOLOGIA**

Para alcançar os objetivos propostos utilizou-se uma adaptação do Instrumento de Avaliação de Bem-estar de Nutricionistas brasileiros e portugueses (AKUTSU; ROCHA; VIANA. 2016), construído tomando por base os estudos de Paz (2009) e Akutsu e Paz (2011). Tal adaptação incluiu questões sobre competências necessárias ao exercício da profissão. A adaptação do instrumento foi baseada em revisão da literatura acerca das competências dos Técnicos em Nutrição e Dietética (RESOLUÇÃO CFN N° 605/2018).

Após tal adaptação o instrumento de percepção de Bem-estar e sócio demográfico foi submetido ao grupo focal. Tal grupo, escolhido por conveniência, constituiu-se de profissionais maiores de 18 anos de todo o Brasil que atuavam como Técnico em Nutrição e Dietética há pelo menos seis meses. Os resultados do grupo focal para ajuste da semântica foram satisfatórios, acima de 80% de concordância (SPÍNOLA, 1997).

O instrumento final de percepção do Bem-estar no trabalho contém 28 questões e escala Likert de cinco pontos variando de Nunca (0) a Sempre (4), de acordo com a concordância do indivíduo para cada afirmação do instrumento. Para investigar as variáveis sócio demográficas foi aplicado um instrumento com 10 questões (sexo, estado conjugal, escolaridade, religião, renda, filhos, estado, local e tipo de empresa do exercício profissional, trabalho antes do término do curso). Além disso, foi formulada uma pergunta aberta acerca das competências necessárias aos profissionais no exercício das suas atividades.

O instrumento final foi aplicado de forma virtual em grupos de WhatsApp® e Facebook® compostos por profissionais da área, a partir da ferramenta “Formulários Google”.

Os dados foram introduzidos em um banco específico para esta pesquisa, elaborado no Programa Statistical Package for Science - SPSS na versão 20.0, no qual também foram processadas as análises. Após a criação do formulário de entrada dos dados, foi realizada a checagem dos mesmos por meio da análise de distribuição de frequência, comparando-se os valores de cada variável no banco de dados do SPSS com aqueles possíveis de ocorrência, evitando-se a ocorrência de erros na digitação.

Foram feitas as análises estatísticas dos dados de natureza descritiva (frequência, média, porcentagem, desvio padrão) para caracterização da amostra. Foram realizadas ainda: análises fatoriais exploratórias para verificação da qualidade psicométrica do instrumento de medida e análises de variância para determinação de igualdade das amostras. De acordo com Cronbach (1996), valores acima de 0,7 são considerados resultados de ótima qualidade.

### 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O resultado das análises fatoriais exploratórias para verificação da qualidade psicométrica do instrumento de medida apontou para um Alpha de Cronbach de 0,9 considerado excelente (CRONBACH, 1996).

Tabela 1. Frequência e Percentual das Variáveis Socioeconômicas e Demográficas de Técnicos em Nutrição e Dietética do Brasil, 2018.

Variável		n	%
Sexo	Feminino	52	94,5
	Masculino	3	5,5
Estado Conjugal	Sem Companheiro	33	60,0
	Com Companheiro	22	40,0
Filhos	Sim	26	47,3



	Não	29	52,7
	Técnico em Nutrição	35	66,0
Escolaridade	Superior Outros Cursos	10	18,9
	Superior Nutrição	8	15,1
	Católico	27	50,9
Religião	Evangélico	15	28,3
	Agnóstico	5	9,4
	Outros	6	11,3
	Distrito Federal	47	85,5
Estado Exercício Profissional	São Paulo	5	9,1
	Rio de Janeiro	2	3,6
	Bahia	1	1,8
	Privada	41	74,5
Tipo de Empresa	Pública	8	14,5
	Mista	4	7,3
	Autônomo	2	3,6
	Hospital	20	36,4
	Restaurantes	9	16,4
Local Exercício Profissional	Supermercados	1	1,8
	Panificadoras e Confeitaria	5	9,1
	Mais de um Local	20	36,4
Trabalho Antes Término Curso	Sim	32	58,2
	Não	23	41,8

A Tabela 2 apresenta a frequência e percentual da Renda Mensal Familiar dos respondentes calculada em salário mínimo. Então, pode-se dizer que o perfil da amostra por renda é composto por indivíduos que têm, em sua maioria, renda maior que 2 até 5 salários mínimos. Cabe destacar que este dado pode apresentar um viés devido ao tamanho da amostra de alguns estados respondentes.

Tabela 2. Frequência e Percentual da Renda Mensal Familiar em Salários Mínimos dos Técnicos em Nutrição e Dietética do Brasil por Estado de Exercício da Profissão, 2018.

		Renda Mensal Familiar em Salários Mínimos (SM)							
		até 2 SM		>2 até 5SM		>5 até 8SM		> 8SM	
		n	%	n	%	n	%	n	%
Estado de exercício da profissão	Distrito Federal	12	27,9%	23	53,5%	4	9,3%	4	9,3%
	São Paulo	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%	0	0,0%
	Rio de Janeiro	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%
	Bahia	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%

Interessante notar que não há diferença significativa no Bem-estar no Trabalho quanto às variáveis Renda Mensal Familiar ( $p=0,359$ ), Escolaridade ( $p=0,526$ ), Religião ( $p=0,923$ ), Estado de Exercício da Profissão ( $p=0,412$ ), Local de Exercício do Trabalho ( $p=0,700$ ), Tipo de Empresa de Exercício da Profissão ( $p=0,688$ ), Sexo ( $p=0,688$ ), Estado Conjugal ( $p=0,358$ ), Filhos ( $p=0,578$ ), Trabalho Antes de Terminar o Curso ( $p=0,522$ ). Portanto difere dos estudos acerca da percepção de Bem-estar de Nutricionistas (AKUTSU; PAZ, 2008)

Os resultados do Bem-estar apontaram que os indivíduos se percebem frequentemente em Bem-estar ( $m= 2,77$ ), acreditam ter qualidade de vida ( $m= 3,78$ ) e têm sentimento de auto realização exercendo a profissão ( $m= 3,76$ ), no entanto, raramente consideram justo o salário que recebem ( $m= 1,41$ ) e somente às vezes sentem-se satisfeitos com a perspectiva de aposentadoria ( $m= 1,63$ ).

Não foram encontradas outras pesquisas acerca do Bem-estar de Técnicos em nutrição, no entanto, embora sejam constructos diferentes, uma pesquisa de Burnout com 300 técnicos da American Dietetic Association (ADA) mostrou em comum com o presente estudo que o grupo de técnicos também possuía alto nível de realização pessoal, mas diferiu quanto ao sentimento de moderada exaustão emocional. Outra diferença constatada é que os técnicos da ADA experimentam mais realizações pessoais em ambientes não tradicionais de trabalho do que aqueles em ambientes tradicionais de serviços de saúde e alimentação, principalmente hospitais. (FALL et al, 2003)

No campo para acrescentar considerações que julgassem pertinente à pesquisa, ainda que pouco utilizado, foram relatados desvalorização da profissão, carência de um sindicato, Técnico que tem as mesmas atribuições de Nutricionista e crescimento da profissão inibido por Nutricionistas. Possivelmente esses relatos estejam relacionados a baixos salários e à falta de oportunidade para ambas as profissões, que refletem na crescente ocupação de vagas de Técnicos por Nutricionistas, como mostrado neste estudo (15,0% dos respondentes) e busca por cursos de nível superior em outras áreas (18,8%).

Quanto às competências necessárias ao exercício da profissão tem-se que o trabalho nas áreas da saúde exige a participação de todos os membros da equipe para o alcance de seus objetivos, que pode ocorrer a partir do exercício de funções que se somam de cada profissional ou através de uma efetiva integração entre os participantes (SAUPE, 2002).

As competências citadas pelos respondentes listadas na Tabela 3 representam o conjunto de competências que os indivíduos mais consideram necessárias ao exercício da profissão.

Tabela 3. Principais competências necessárias ao exercício da profissão.

Competências	n	%
Trabalho em Equipe	47	85
Liderança	41	75
Tomada de Decisão Rápida	40	73
Resolução de problemas	38	69
Comunicação	35	64
Proatividade	29	53

“Trabalho em equipe”, “liderança” e “comunicação” estão ligadas às relações interpessoais geralmente vivenciadas no ambiente de trabalho do técnico, uma vez que este pode possuir subordinados, chefes, prestadores de serviço terceirizado, pacientes, cuja forma de tratamento difere de um para o outro, além de haver a possibilidade de estar inserido em uma equipe multiprofissional.

Enquanto isso, “tomada de decisão rápida”, “resolução de problemas” e “proatividade” estão mais relacionadas a característica do serviço de nutrição em si: rotinas bem definidas com cumprimento rigoroso de horários e de procedimentos. Interessante ressaltar que o pleno funcionamento da área de nutrição depende também de serviços terceirizados como manutenção de equipamentos, fornecimento de matéria prima, entre outros, requerendo ainda mais as competências estratégicas quando há falhas nesses serviços externos à área da nutrição.

Sugere-se então que o conceito de competência de Perrenoud (1999), cuja definição é a capacidade de agir eficazmente em um determinado tipo de situação, apoiada em conhecimentos, mas sem limitar-se a eles, pode ser aplicado para o exercício do técnico.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora validado semanticamente as limitações do estudo não permitiram realizar validação numérica do instrumento, tampouco inferir sobre o Bem-estar de Técnicos brasileiros como um todo.

Sugere-se aprofundar as pesquisas para compreender a diferença de Bem-estar entre Técnicos e Nutricionistas, uma vez que compartilham o ambiente de trabalho, algumas atribuições e têm competências semelhantes. Como citado por Bagnato (2007), a definição de competências do nível técnico torna-se difícil justamente por tratar-se de uma proposta pedagógica ambígua, ou seja, a mediação entre a educação fundamental e a formação profissional.

No cenário atual os Técnicos em Nutrição perdem espaço para Nutricionistas que se propõem a atuar como técnicos, gerando conflitos nas relações de trabalho, insatisfação de ambas as categorias e desvalorização das profissões.

Por fim, almeja-se que este estudo sirva como um gatilho para a abordagem do trabalho do Técnico em Nutrição nas pesquisas científicas, engajamento dos profissionais da área para o crescimento da profissão e maior preocupação dos conselhos de nutrição com o nível Técnico.

## REFERÊNCIAS

1. AGUIAR, O. B.; VALENTE, J. G.; FONSECA, M. J. M. **Descrição sócio-demográfica, laboral e de saúde dos trabalhadores do setor de serviços de alimentação dos restaurantes populares do estado do Rio de Janeiro.** Rev. Nutr., Campinas, v. 23, n. 6, p. 969-982, Dec. 2010.
2. AKUTSU, R. C., ROCHA, A., VIANA, V. **Instrumento de Avaliação de Bem-estar de nutricionistas brasileiros e portugueses.** 2016
3. ALVES, A. R. **Validação do Portraits Questionnaire – PQ de Schwartz para o Brasil.** v. 3, n. 2, p. 73–82, 2004.
4. BAGNATO, M. H. S., BASSINELLO, G. A. H, LACAZ, C. P. C., MISSIO, L. **Ensino médio e educação profissionalizante em enfermagem: algumas reflexões.** Revista da Escola de Enfermagem da USP. 2007;41(2):279-286.
5. BRANDÃO, H.P. et al (2008). **Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus.** FGV, Revista de Administração Pública, Ebape — RIO DE JANEIRO 42(5):875-98, SET/OUT. 2008.

6. CARBONE, P. (2006). **Gestão por competências: uma nova metodologia de gerenciamento do capital humano**”. Revista Mundo PM – Project Management, Edição 11, out-nov/2006, Curitiba, Editora Mundo.
7. COELHO, F. N.; SILVA, A. H. **BEM ESTAR NO TRABALHO : Um estudo com trabalhadores de uma rede cooperativista de trabalho médico.** p. 118–133, [s.d.].
8. Conselho Federal de Nutricionistas. **Resolução CFN nº 605/2018.** Dispõe sobre as áreas de atuação profissional e as atribuições do Técnico em Nutrição e Dietética (TND), e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União. 2018.
9. Conselho Federal de Nutricionistas. **Resolução CFN nº 312/2003.** Altera a Resolução CFN nº 227, de 1999.
10. Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES nº 5, 2001.** Institui Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Nutrição.
11. CRONBACH, L.J.; NETO C.A.S; VERONESE M.A.V. **Fundamentos da testagem psicológica.** Editora Artes Médicas; 1996.
12. DINIZ, E. C. S.; SOARES, L. C. **O trabalho dos profissionais de cozinha: uma análise do prazer e sofrimento de profissionais de cozinha em restaurantes de Maringá-PR.** Revista Formadores, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 33, mai. 2017. ISSN 2117-7780.
13. FALL, M.L.; WOLF, K.N.;SCHILLER M.R.; WILSON, S.L.; **Dietetic technicians report low to moderate levels of bornout.** J Am Diet Assoc. 2003 Nov;103(11):1520-2.
14. FERRA, R. R. N.; LOPES, E. L. **Satisfação no Trabalho na Área da Saúde: Comparação de Duas Escalas de Medida por Meio de Equações Estruturais.** Encontro da ANPAD - EnANPAD, 38, p. 1–16, 2014.
15. FIELD, A. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS-2.** [s.l: s.n.].
16. FREDRICKSON, B. L. **What good are positive emotions?.** Review of general psychology, v. 2, n. 3, p. 300, 1998.
17. GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos.** São Paulo: Pearson Education, 2002.

18. KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S.; LUZ, T. R. **Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição?** *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 44, n. spe, p. 10-21, Dec. 2004.
19. LOCKE, E. A. (1976). **The nature and causes of job satisfaction.** Em M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1294-1349). Chicago: Rand-McNally.
20. LODAHL, T. M. & KEJNER, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement.** *Journal of Applied Psychology*, 49, 23-33.
21. MOWDAY, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). **The measurement of organizational commitment.** *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
22. PASCHOAL T, Tamayo A. **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. Avaliação psicológica.** 2008;7(1):11-22.
23. PASCUCCI, L.; CASTRO, S. C.; ROCHA, E. E. R. B. **As Organizações Cooperativas e o Mercado - o caso de uma cooperativa de trabalho médico, a UNIMED.** *Revista ADM.MADE*, v. 10, n. 12, p. 1-9, 2006.
24. PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul; 1999.
25. RABAGLIO, M. O. **Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências.** Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.
26. SAUPE R., CESTARI, M. E. **O trabalho coletivo na construção do projeto político pedagógico dos cursos de enfermagem.** *Revista Eletrônica de Enfermagem* [Internet]. 2002 [cited 2006 nov 20];4(2):22-26.
27. SILVEIRA, P. M. et al. **Criação de uma escala de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao Item.** *J. bras. psiquiatr.*, Rio de Janeiro , v. 64, n. 4, p. 272-278, Dec. 2015.
28. SPÍNOLA, A.D.P. **Técnica prospectiva delphi: abordagem teórico-prática.** São Paulo: Faculdade de Saúde Pública/Universidade de São Paulo. 1997.

## **APÊNDICES**

### **Apêndice 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Convidamos o (a) Senhor (a) a participar do projeto de pesquisa BEM-ESTAR NO TRABALHO DE TÉCNICOS EM NUTRIÇÃO E DIETÉTICA, sob a responsabilidade da pesquisadora Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu.

O objetivo desta pesquisa é investigar o Bem-estar do Técnico em Nutrição no cotidiano do trabalho e levantar as principais competências por estes consideradas essenciais ao bom desenvolvimento do trabalho na área.

O senhor (a) receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome não aparecerá sendo mantido o mais rigoroso sigilo pela omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la.

A sua participação não terá quaisquer custos, sendo que todas as despesas referentes à pesquisa serão cobertas pelos próprios pesquisadores. Fica garantido o seu direito a indenização diante de eventuais danos associados ou decorrentes da pesquisa – agravo imediato ou posterior, direto ou indireto.

Sua contribuição se dará por meio de um questionário online com duração média de 10 minutos que irá conter informações para a coleta de dados: idade, sexo, estado civil, escolaridade e perguntas relacionadas à sua atuação como Técnico (a) em Nutrição. Informamos que o (a) senhor (a) pode se recusar a responder qualquer questão que lhe traga constrangimento, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento sem nenhum prejuízo para si. Sua participação é voluntária, isto é, não há pagamento por sua colaboração.

Os resultados da pesquisa serão divulgados em eventos da área da saúde e poderão ser utilizados para elaboração de trabalhos científicos e publicados. Os dados e materiais serão utilizados somente para esta pesquisa e ficarão sob a guarda da pesquisadora por um período de cinco anos, após isso serão destruídos.

Se o(a) Senhor(a) tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, por favor telefone para: Rita de Cássia Coelho de Almeida Akutsu, pelo telefone (61) 98107-0622, disponível para ligação a cobrar sem limite de dia e horário ou pelo e-mail [rita.akutsu@gmail.com](mailto:rita.akutsu@gmail.com).

Este projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências da Saúde (CEP/FS) da Universidade de Brasília. O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do participante da pesquisa podem ser esclarecidos pelo telefone (61) 3107-1947 ou do e-mail [cepfs@unb.br](mailto:cepfs@unb.br) ou

[cepfsunb@gmail.com](mailto:cepfsunb@gmail.com), horário de atendimento de 10:00hs às 12:00hs e de 13:30hs às 15:30hs, de segunda a sexta-feira. O CEP/FS se localiza na Faculdade de Ciências da Saúde, Campus Universitário Darcy Ribeiro, Universidade de Brasília, Asa Norte.

Caso concorde com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, pedimos que assinale no campo correspondente a seguir.

( ) Concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e em participar da pesquisa, preenchendo o questionário a seguir.

( ) Prefiro não participar e abandonar o questionário.

## **Apêndice 2** – Instrumento de Avaliação de Bem-estar no trabalho de Técnicos em Nutrição e Dietética

Este instrumento pretende avaliar o seu nível de Bem-estar no exercício da profissão de técnico em nutrição. Para tanto, você deve avaliar cada uma das afirmativas abaixo, preenchendo os espaços em branco conforme os códigos seguintes:

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
0	1	2	3	4

1 - O trabalho como Técnico em Nutrição é importante para mim

2 - Percebo que minha profissão é valorizada onde trabalho

3 - Considero que exerço um trabalho importante para a sociedade

4 - Sou recompensado (a) por minha competência como Técnico em Nutrição

5 - Sou admirado (a) por meus colegas pelo trabalho que faço

6 - Tenho liberdade para executar minhas atividades com meu estilo pessoal

7 - Tenho a infraestrutura material necessária para a execução do meu trabalho

8 - Tenho possibilidade de me desenvolver profissionalmente

9 - Sinto-me realizado (a) profissionalmente

10 - Sinto-me seguro (a) com a possibilidade de continuar trabalhando como técnico em nutrição

11 - Tenho um bom suporte tecnológico para executar o meu trabalho

12 - Sinto-me bem com o relacionamento com meus colegas

13 - Sinto-me bem com o relacionamento com meus chefes

14 - Sinto-me bem com o relacionamento com meus subordinados



- 15 - Considero justo o salário que recebo
- 16 - Tenho orgulho de pertencer à categoria profissional de técnico em nutrição
- 17 - Sinto-me bem trabalhando como técnico em nutrição
- 18 - Sou admirado pela sociedade pelo trabalho que faço
- 19 - Considero meu trabalho criativo e estimulante
- 20 - Quero permanecer trabalhando como técnico em nutrição
- 21 - Considero que as tarefas que executo para atender meus clientes/pacientes (direta ou indiretamente) são importantes para a qualidade de vida deles
- 22 - Sinto-me estimulado (a) a estar sempre atualizado (a)
- 23 - Considero que os avanços da ciência da nutrição melhoram o meu desempenho profissional
- 24 - Considero que as novas tecnologias criadas melhoram meu desempenho profissional
- 25 - Considero minha carga horária de trabalho adequada
- 26 - Minhas perspectivas de aposentadoria são satisfatórias
- 27 - Considero que meu desempenho no trabalho afeta minha auto-estima
- 28 – Cite as competências que você considera essenciais para o bom desenvolvimento do trabalho na sua atuação como Técnico em Nutrição.

### **Apêndice 3 – Questionário socioeconômico e demográfico**

1. Sexo
2. Idade (em anos)
3. Escolaridade (maior grau)
4. Estado civil
5. Religião
6. Em qual estado você exerce a profissão?
7. Você tem filhos?
8. Qual a renda mensal de sua família?
9. Quantas pessoas vivem em sua casa?
10. Qual (quais) a (s) sua(s) área(s) de atuação?
11. Qual o tipo de empresa em que você exerce sua atividade profissional?
12. Em quantos locais você exerce seu trabalho como Técnico (a) em Nutrição?
13. Em que ano terminou seu curso técnico?